



MONOGRAPHIE

Etude d'impact de la Réforme de l'IAE les structures porteuses d'Atelier et Chantier d'Insertion

Février – Mars 2015

CHANTIER école Île-de-France

6 rue Arnold Géraux
93450 L'Île-Saint-Denis
☎ 01.49.29.02.61

✉ contact.iledefrance@chantierecole.org
<http://iledefrance.chantierecole.org>



METHODOLOGIE

La réforme de l'Insertion par l'Activité Economique (IAE) a commencé à être mise en place le 1^{er} juillet 2014 pour les Ateliers et Chantiers d'Insertion (ACI) avec le passage des contrats de travail des salariés du CUI-CAE au CDDI. En conséquence, les salariés sont intégrés dans les effectifs des structures qui les emploient. Les employeurs ACI doivent alors répondre à de nouvelles obligations, charges et taxes auxquelles ils n'étaient pas préparés et pour lesquels le modèle économique n'était pas prévu.

Afin de mesurer les impacts financiers de cette réforme sur les employeurs en ACI, nous avons tenté dans un premier temps d'évaluer les coûts supplémentaires de l'ensemble des structures adhérentes au réseau à partir des effectifs de salariés déclarés au moment de leurs adhésions. Ce mode de calcul s'est avéré trop approximatif puisque **les charges dépendent de la convention collective appliquée, des accords entreprises, du lieu du siège ou encore du statut juridique de la structure. Ces facteurs sont autant de cas particuliers qui ne permettent pas d'estimer précisément globalement ces coûts.**

CHANTIER école Ile-de-France a donc réalisé une monographie auprès de cinq structures adhérentes, toutes porteuses d'un ou plusieurs ACI, conventionnés sur un ou plusieurs départements d'Ile-de-France. Seules les structures de plus de 2 années d'ancienneté ont été choisies. Elles ont été pressenties en fonction de leur taille :

- 2 structures de plus de 50 ETP¹ avant et après la mise en place de réforme
- 2 structures de 20 à 50 ETP avant et après la mise en place de réforme
- 1 structure de moins de 20 ETP avant et après la mise en place de réforme

Contactées par mail à la fin du mois de janvier, les adhérents sollicités ont participé aux entretiens en février dans leurs locaux. Le questionnaire a été construit en janvier à partir des interrogations posées par les administrateurs qui ont pris part au groupe de travail mené par le réseau sur la Réforme de l'IAE.

L'objectif de cette étude est **d'évaluer les conséquences financières et humaines** de la réforme de l'IAE sur les grandes, moyennes et petites structures porteuses d'ACI, mais aussi **d'entendre les difficultés** particulières que rencontrent les structures. Cette étude qualitative et quantitative fait émerger quelques estimations des coûts supplémentaires en comparant 2014 et 2015, et en projetant sur 2016, et laisse poindre les craintes des employeurs sur les années à venir. Le nombre d'ETP déclaré en 2014 ne prend pas en compte les CDDI. Ceux-ci sont intégrés en 2015.

Cette monographie s'inscrit dans un travail de remontée d'information du réseau à faire valoir auprès de la DIRECCTE (puis DGEFP) en vue d'argumenter et négocier des aménagements ou des financements transitoires pour aider les structures à passer le cap.

¹ ETP : Equivalent Temps Plein

ESPACES – 92,75, 78

Nombre ACI conventionnés par département : 2 ACI 75, 8 ACI 92, 2 ACI 78.

Convention collective : CCN de la branche des ACI

OCPA : Uniformation

ISCT : non mais CHSCT

Date de la signature du 1^{er} CDDI : 1^{er} juillet 2014

Date de fin du dernier CUI : 31 décembre 2014.

	2014 – sans les CDDI	2015
Nombre ETP permanents hors contrats aidés	53	53
Nombre ETP salariés polyvalents	93.6	104
Total des effectifs liés au seuil	53	157

Masse salariale de la structure² : 2 869 871 €

Outil de suivi de réalisation des ETP : un outil de suivi a été créé en interne sur Excel.

ASP : Comment y avez-vous été formé ? La formation de CHANTIER école IDF d'une part, une vidéo conférence et les documents détaillés de l'ASP d'autre part, ont été utiles. L'association a contacté le service de Nîmes lors des premières utilisations de l'extranet : les réponses ont été réactives et ont facilité son appropriation.

COUTS SUPPLEMENTAIRES

	2014	2015	2016
FNAL : maintien de 0.50%	maintien	maintien	maintien
AGEFIPH :			
Obligations d'emploi des TH remplies ?	Oui	Oui	Oui
Combien de TH non employés ?			
Si oui, depuis combien de temps			
Combien d'objectifs d'embauche des TH sont prévus dans le dialogue de gestion ?	10% par ACI	10% par ACI	
A quel montant s'élève votre contribution ?	0	0	0
1% formation pour les CDD 10,83€ / poste / mois	-	18 200 €	18 200 €
Représentation du personnel :			
Délégués du personnel/CE (Délégation unique)	3 titulaires	6 titulaires + 5 suppléants	6 titulaires + 5 suppléants

Le **versement transport du STIF** est payé par la structure depuis 2014.

² Masse salariale donnée sans les charges

Représentation du personnel

Avec la réforme de l'IAE, l'association ESPACES est passée de 53 à 157 ETP. Depuis 2011, l'association ESPACES a franchi le seuil des 50 ETP. Elle s'est donc préparée aux nouvelles obligations liées à la représentation du personnel : une **Délégation Unique de Personnel** (DUP) incluant le Comité d'Entreprise et le CHSCT a ainsi été créée dès 2012.

Personne ne s'est présenté au premier tour dédié aux syndicats. Le syndicat présent jusqu'en 2014 n'a pas présenté de liste. 6 candidats et 5 suppléants se sont présentés au second tour le 10 mars 2015 et ont été élus. Ils ne comprenaient pas de salariés en insertion.

La réforme de l'IAE

Les nouvelles modalités de financement sont plus favorables qu'auparavant. En effet, le montant de l'aide à l'accompagnement ne pouvait excéder 45.000 € par département quel que soit le nombre de personnes suivies alors qu'aujourd'hui le financement par aide aux postes n'est pas plafonné. Financièrement, la réforme est avantageuse mais limitera le développement en raison de l'enveloppe fermée.

Ayant franchi le seuil des 50 ETP depuis 2011, ESPACES répond déjà aux principales obligations qui incombent à la fonction employeur. Aussi, le versement transport et la cotisation à la FNAL ne sont pas comptabilisés dans les coûts supplémentaires dans la mesure où la structure les payait déjà.

La formation professionnelle : Concernant la formation, l'association n'a pas de visibilité. Uniformation n'est pas plus informée. La prise en charge du CQP Salarié polyvalent sera-t-elle maintenue ? Quels seront les nouvelles modalités d'accès aux financements de la formation professionnelle ?

AGEFIPH : Le quota est atteint tous les ans. La taxe n'a pas besoin d'être payée.

ASP : Sur l'aide aux postes 2014, nous n'avons eu aucun versement en décembre et en janvier. La régularisation de l'année 2014 a été versée début février. Concernant l'aide aux postes 2015, le versement du 1er acompte (au titre de janvier) n'a été reçu que le 17/02 pour des salaires payés fin janvier. Au total, en début d'année (période où les besoins de trésorerie sont importants compte-tenu du paiement de charges sociales trimestrielles), il a manqué les rentrées financières équivalent à plus de 2 mois de salaires d'insertion. L'association a frôlé le défaut de paiement. Au mois de janvier de chaque année, les structures d'insertion devraient pouvoir compter en fin de mois sur un 1er versement de l'aide aux postes au titre de la nouvelle année de conventionnement.

Mutuelle : Nom de l'actuelle : UMC.

Quelle mutuelle sera envisagée pour les salarié/es polyvalent/es : La question se pose surtout pour la portabilité de la mutuelle. En effet, les salariés pourront bénéficier de la mutuelle après leur contrat de travail sur une durée de 1 à 9 mois. L'employeur devra continuer de prendre en charge la même part des cotisations mensuelles de la mutuelle.

Bien que la plupart des salariés soient à la CMU, certains pourront faire valoir leurs droits pour le rattachement familial.

Il faut prévoir également que la cotisation à la mutuelle sera déduite des salaires des salariés en insertion et baissera d'autant leur rémunération.

Institutions : Avez-vous échangé avec l'UT sur le nombre d'ETP lors de la signature du Cerfa – annexes financières ? Non. Les UT se sont appuyées sur les réalisés 2014 pour une période de 6 mois. **Envisagez-vous de solliciter du FSE ?** Non.

HALAGE - 75 - 92 - 93 - 95

Nombre ACI conventionnés : 9

Convention collective : CCN de la branche des ACI

OCPA : Uniformation

ISCT : non

Date de la signature du 1^{er} CDDI : 10 août 2014

Date de fin du dernier CUI : 31 décembre 2014

	2014 – sans les CDDI	2015
Nombre ETP permanents hors contrats aidés	31	31
Nombre ETP salariés polyvalents	58	58
Total des effectifs liés au seuil	31	89

Masse salariale de la structure : 1 797 753 €

Outil de suivi de réalisation des ETP : Oui construit en interne sur Excel.

ASP : Comment y avez-vous été formé ? Une salariée a suivi la présentation de CHANTIER école IDF en décembre dernier. Nous les avons contactés pour régulariser notre situation.

COUTS SUPPLEMENTAIRES

	2014	2015	2016
FNAL : maintien de 0.50%	maintien	maintien	maintien
AGEFIPH :			
Obligations d'emploi des TH remplies ?	Oui	Non	Non
Combien de TH non employés ?	1 ETP	5 ETP	5 ETP
Si oui, depuis combien de temps	2011	-	-
Combien d'objectifs d'embauche des TH sont prévus dans le dialogue de gestion ?	1 poste par ACI	-	-
A quel montant s'élève votre contribution ?	11 436 €	19 060 €	-
Versement transport du STIF (1.8%)	NC ³	NC	NC
1% formation pour les CDD 10,83€ /poste/mois	-	10.136,88 €	10.136,88 €
Représentation du personnel :			
Délégués du personnel	2 titulaires + 2 suppl.	2 titulaires + 2 suppl.	4 titulaires + 4 suppl.
CE ? CHSCT ?	A prévoir	A prévoir	A prévoir

³ NC : Non Concerné

Représentation du personnel

Aujourd'hui, Halage a 2 **délégués du personnel** (DP) et en comptera jusqu'à 4 avec 4 suppléants en 2016. Les coûts induits n'ont pas été évalués mais le temps dédié à leurs missions (représentations, formation, réunions...) est estimé à plus d'un mi-temps. La création d'un poste supplémentaire est donc envisagée à partir de 2016 pour permettre aux DP de répondre aux attentes de leur mission.

Bien qu'aujourd'hui aucun DP ne soit syndiqué, l'association sait que les temps de missions seront plus importants le cas échéant.

Concernant la mise en place du **Comité d'entreprise**, l'association devra prévoir au budget, en plus des œuvres sociales, une part de la masse salariale pour financer son fonctionnement pour l'année 2016.

La réforme de l'IAE

A la réforme, s'ajoutent la mise en place d'autres obligations liées au contrat de travail, telles que l'assurance chômage, la prévoyance, ou encore la contribution des organisations syndicales. Certaines ont été effectives dès la signature du premier contrat de travail, alors que d'autres seront prises en compte plus tard. Ce sont autant de taxes qui apparaissent dans les fiches de paie des salariés en CDDI et qui incombent à l'employeur.

Le versement transport et la cotisation à la FNAL ne sont pas comptabilisées dans les coûts supplémentaires de la réforme car la structure compte déjà plus de 20 ETP.

L'association compte sur la modulation pour être à l'équilibre. Sans 7% de modulation, le budget est déficitaire.

La formation professionnelle

L'association fait le constat d'une double contribution à l'OPCA :

- 1.7% au titre de la branche professionnelle des ACI pour financer le paritarisme ;
- 1% CDD pour la formation : CIF, VAE, bilan de compétences.

Malgré les deux versements envoyés à Uniformation, Halage n'a pas de visibilité sur les financements à venir. Le discours des OPCA n'est pas rassurant. Des questionnements émergent sur la poursuite des formations des salariés permanents afin de privilégier celles des salariés en parcours d'insertion

AGEFIPH

Après 3 années d'exonération de la taxe Agefiph due au passage de seuil des 20 salariés en 2011, Halage y est assujéti cette année. Le montant prévu s'est vu triplé lorsque les salariés en parcours ont été comptabilisés dans l'effectif global de l'association, en 2014 et sera quintuplé en 2015. Le passage de 31 à 89 ETP a impacté directement l'association.

Halage est en lien avec les services de **l'Agefiph** pour trouver une solution et espère qu'un assouplissement des modalités de calcul pour les ACI sera proposé.

Mutuelle : Nom de l'actuelle : Aucune.

Quelle mutuelle sera envisagée pour les salarié/es polyvalent/es : En réflexion.

Institutions : Avez-vous échangé avec l'UT sur le nombre d'ETP lors de la signature du Cerfa – annexes financières ? Une UT a demandé des estimations en amont de la signature. Les autres se sont appuyées sur le réalisé de l'année N-1 puis proratisé sur 6 mois.

Envisagez-vous de solliciter du FSE ? Oui sur l'axe 3 pour 4 ACI.

BLEU OXYGENE – 78

Nombre ACI conventionnés : 3

Convention collective : CCN de l'animation

OCPA : Uniformation

ISCT : non

Date de la signature du 1^{er} CDDI : juillet 2014

Date de fin du dernier CUI : décembre 2014.

	2014 – sans les CDDI	2015
Nombre ETP permanents hors contrats aidés	19.82	21.82
Nombre ETP salariés polyvalents	12.59	17,82
Total des effectifs liés au seuil	19.82	39.54

Masse salariale de la structure : 886 646 €

Outil de suivi de réalisation des ETP : non car les récapitulatifs de l'ASP sont suffisants.

ASP : Comment y avez-vous été formé ? Nous avons participé à une vidéo conférence de l'ASP pour nous former. Nous les avons contactés par téléphone pour dévalider des saisies qui avaient été modifiées en cours de mois.

COUTS SUPPLEMENTAIRES

	2014	2015	2016
FNAL : 0.10% pendant 3 ans	0.10%	0.10%	0.10%
AGEFIPH : Obligations d'emploi des TH remplies ? Combien de TH non employés ? Si oui, depuis combien de temps	Non	Dispense	Dispense
Combien d'objectifs d'embauche des TH sont prévus dans le dialogue de gestion ?	10% par ACI	10% par ACI	
A quel montant s'élève votre contribution ?	0	0	0
Versement transport du STIF (1.7%)	3.664 €	3.664 €	3.664 €
1% formation pour les CDD 10,83€ /poste/mois	751€	3.117,50 €	3.117,50 €
Représentation du personnel : Délégués du personnel	PV de carence	2 titulaires + 2 suppl. (cadre et non cadre)	2 titulaires + 2 suppl. (cadre et non cadre)

La réforme de l'IAE

Alors que la réforme devait redonner de la vigueur sur la fonction employeur, de nouvelles taxes ne cessent d'apparaître. Ce sont autant de charges qui vont de pair avec les responsabilités de l'employeur mais sans en avoir le bénéfice. Le CDDI donne certes de la souplesse mais les contraintes financières sont bien trop importantes.

Parallèlement, les co-financements diminuent et le budget devient vite en déséquilibre. L'association n'a pas de visibilité financière jusqu'à la fin de l'année 2015. Les bénéfices de la réforme ne se voient pas immédiatement.

« Pour nous c'est une mauvaise réforme car faite d'injonctions paradoxales et dont nous découvrons les effets au fur et à mesure sans pouvoir les anticiper...très loin de la démarche de concertation qui a été tant vantée ! ».

La formation professionnelle

La réforme du 5 mars 2014 prévoit certes le financement des formations qualifiantes mais ne prend pas suffisamment en compte les formations transversales, d'accès aux savoirs de base et aux compétences clés destinées aux publics en parcours d'insertion. Le manque d'information précise est un frein au déploiement des formations dans le chantier d'insertion.

FNAL

L'association Bleu Oxygène contribuait à la FNAL à hauteur de 0.10% puisqu'elle comptait moins de 20 ETP salariés. Avec la réforme, elle dépasse ce seuil et devra payer 0.50% de la masse salariale à partir de 2017.

AGEFIPH

BOD anticipe dès aujourd'hui l'assujettissement à la taxe Agefiph en 2017 en prévoyant d'embaucher des salariés permanents reconnus travailleurs handicapés (TH). Par le passé, un partenariat avec l'Agefiph existait mais l'agence s'en est désengagée pour des raisons financières. Aujourd'hui, il n'y a pas d'autres alternatives que d'anticiper les recrutements.

Mutuelle :

Nom de l'actuelle : MGEN.

Quelle mutuelle sera envisagée pour les salarié/es polyvalent/es ? Cette question est actuellement en discussion au sein du conseil d'administration pour délimiter le paramètre de mise en œuvre.

Institutions : Avez-vous échangé avec l'UT sur le nombre d'ETP lors de la signature du Cerfa – annexes financières ? Non. L'UT s'est appuyée sur le réalisé 2014 sur une période de 6 mois.
Envisagez-vous de solliciter du FSE ? Non, pas pour le moment.

2 MAINS – 93

Nombre ACI conventionnés par département : 1

Convention collective : CCN de la branche des ACI

OCPA : Uniformation

ISCT : non en discussion au CA

Date de la signature du 1^{er} CDDI : 1^{er} juillet 2014

Date de fin du dernier CUI : 31 décembre 2014.

	2014 – sans les CDDI	2015
Nombre ETP permanents hors contrats aidés	4,5	4,7
Nombre ETP salariés polyvalents	25	30
Total des effectifs liés au seuil	4.5	35

Masse salariale de la structure : 453 755 €

Outil de suivi de réalisation des ETP : Le suivi s'appuie sur un tableau envoyé par l'UT et un outil crée sur Excel créée en interne.

ASP : Comment y avez-vous été formé ? En lisant le mode d'emploi de l'ASP envoyé par les réseaux, je me suis formée à l'extranet IAE. Non sans difficultés, nous avons réussi à les joindre par téléphone concernant la saisie des heures. Les réponses ont été plus claires et explicites par téléphone que par mail.

Aussi, nous avons regretté l'absence d'un bouton Conversion : CUI en CDDI.

COUTS SUPPLEMENTAIRES

	2014	2015	2016
FNAL : 0.10% pendant 3 ans	0.10%	0.10%	0.10%
AGEFIPH : Obligations d'emploi des TH remplies ? Combien de TH non employés ? Si oui, depuis combien de temps	non	Dispense	Dispense
Combien d'objectifs d'embauche des TH sont prévus dans le dialogue de gestion ?	10% par ACI	10% par ACI	-
A quel montant s'élève votre contribution ?	0	0	0
Versement transport du STIF (1.8%)	-	NSP ⁴	NSP
1% formation pour les CDD 10,83€ /poste/mois		3.898,80 €	3.898,80 €
Représentation du personnel : Délégués du personnel	-	2 titulaire + 2 suppl.	2 titulaire + 2 suppl.

⁴ NSP : Ne Sait Pas

Représentation du personnel

Le seuil des 11 salariés sera franchi en juillet. Des élections de délégués du personnel seront mises en place prochainement compte tenu des conditions légales prévues.

Des informations collectives pour tous les salariés seront alors organisées sur le droit du travail.

La formation professionnelle

L'OPCA n'a pas de visibilité sur leur prise en charge financières. Des craintes ont été soulevées face à l'impossibilité de faire financer les parcours de formations des salariés en insertion.

AGEFIPH

Quand bien même le nombre de personnes reconnues travailleurs handicapés est suffisant, la ressource n'est pas assujettie à la taxe Agefiph avant 2017.

FNAL

La ressource 2 Mains contribuait à la FNAL à hauteur de 0.10% puisque jusqu'à présent elle comptait moins de 20 ETP salariés. Avec la réforme, elle dépasse ce seuil et devra payer 0.50% à partir de 2017.

Mutuelle : Nom de l'actuelle : Aucune.

Quelle mutuelle sera envisagée pour les salarié/es polyvalent/es : L'association est en attente de propositions du SYNESI prévues en septembre 2015.

Institutions : Avez-vous échangé avec l'UT sur le nombre d'ETP lors de la signature du Cerfa – annexes financières ? Il n'y a pas eu d'échange. L'UT a repris les données de l'année N-1.

Envisagez-vous de solliciter du FSE ? Oui via le PLIE comme l'année 2014.

CONFLUENCES - 94

Nombre ACI conventionnés : 2

Convention collective : CCN de la branche des ACI

OCPA : Uniformation

ISCT : non

Date de la signature du 1^{er} CDDI : 1^{er} aout 2014

Date de fin du dernier CUI : 31 décembre 2014

	2014 – sans les CDDI	2015
Nombre ETP permanents hors contrats aidés	1	2
Nombre ETP salariés polyvalents	16	16
Total des effectifs liés au seuil	1	18

Masse salariale de la structure : 160 026 €

Outil de suivi de réalisation des ETP : non car les récapitulatifs de l'ASP sont suffisants.

ASP : Comment y avez-vous été formé ? Un salarié a suivi la présentation de CHANTIER école en décembre dernier. Les explications données par téléphone sont claires. L'extranet fonctionne bien, les tableaux récapitulatifs sont clairs et utiles. Les versements sont réguliers.

COUTS SUPPLEMENTAIRES

	2014	2015	2016
FNAL : maintien de 0.10%	maintien	maintien	maintien
AGEFIPH : Obligations d'emploi des TH remplies ? Combien de TH non employés ? Si oui, depuis combien de temps	NC ⁵	NC	NC
Combien d'objectifs d'embauche des TH sont prévus dans le dialogue de gestion ?	1 poste par ACI	1 poste par ACI	-
A quel montant s'élève votre contribution ?	-	-	-
Versement transport du STIF	-	NSP ⁶	NSP
1% formation pour les CDD 10,74€ /poste/mois	-	2.079,36 €	2.079,36 €
Représentation du personnel : Délégués du personnel	-	1 titulaire + 1 suppl.	1 titulaire + 1 suppl.

⁵ NC : Non Concerné

⁶ NSP : Ne Sait Pas

Représentation du personnel : Le seuil des 11 salariés sera franchi au mois de juillet 2015. Des élections vont être mises en place prochainement. Compte tenu des conditions d'éligibilité du DP, peu de personnes sont éligibles. En effet, les salariés en insertion auront moins d'un an d'ancienneté et les salariés permanents sont peu nombreux.

Réforme de l'IAE et Obligations supplémentaires

En dépassant le seuil des 10 ETP, l'association doit payer les cotisations patronales mensuellement et non plus trimestriellement à partir d'avril 2015. Les conséquences en termes de trésorerie ne sont pas négligeables. D'autres charges incombent à l'employeur liées au changement de régime général. Une augmentation de 0,05% pour les cotisations vieillesse déplafonnée, ou encore retraite complémentaire qui est calculée en fonction de la part patronale et salariale, sont toutes en augmentation.

« Aujourd'hui, nous sommes dans l'incapacité de réaliser des prévisions en raison du nombre de charges supplémentaires. L'association a quelques craintes pour sa survie au regard du modèle économique actuel. Des réflexions sont menées sur le développement d'une nouvelle activité ou d'un nouveau modèle économique afin de réduire les coûts de gestion et permettre la poursuite des actions ACI. »

La formation professionnelle

Les contributions à la formation seront doubles : 1,35% de la masse salariale brut (MSB) au titre de la branche professionnelle des ACI (taux de cotisation maintenu) et 1% pour le CDD. Pour Confluences, l'accès aux fonds mutualisés s'est réduit et s'élève à 9.500 € par an pour tous les salariés. Cette somme ne suffit pas à assumer l'ensemble des formations qui doivent être mises en place, notamment celles liées au secteur d'activité du chantier, ou encore celles liées aux projets et évolutions personnelles des personnes.

Les périodes de professionnalisation prises en charge à 12 € de l'heure ne sont pas simples à mettre en place au regard du public accueilli et des formations suivies ; de la même manière le CPF et les actions collectives mutualisées qui pourraient être financées sont difficiles à mettre à monter. Même si les contacts avec l'interlocutrice Uniformation sont bons, l'absence d'informations précises sur les modalités de financement des formations limitent les projections. Par exemple, les formations au CAPA TP⁷ sont financés jusqu'au 31 juin 2015 grâce aux financements 2014, mais aucune information n'est donnée sur la continuité de ce soutien.

« Les salariés en parcours ont besoin de suivre des formations techniques reconnues par les entreprises pour favoriser leur retour à l'emploi. Aujourd'hui, nous n'avons pas de visibilité sur les financements de la formation professionnelle. Face à ces incertitudes, l'association est dans l'incapacité de se projeter dans la formation. Nous avons conscience que cela va à l'encontre de la philosophie des ACI ».

Mutuelle : Nom de l'actuelle : Aucune.

Quelle mutuelle sera envisagée pour les salarié/es polyvalent/es : Une étude sera lancée en interne en fin d'année pour répondre aux demandes potentielles des salariés en janvier 2016.

Institutions : Avez-vous échangé avec l'UT sur le nombre d'ETP lors de la signature du Cerfa – annexes financières ? Il n'y a pas eu d'échange. L'UT a repris les données de l'année N-1.

Envisagez-vous de solliciter du FSE ? A priori non. Le réseau départemental mène un travail de recherche pour informer les adhérents du territoire.

⁷ Certificat d'Aptitude Professionnelle Agricole – Travaux Paysagers

SYNTHESE

La monographie a pour but d'évaluer financièrement les impacts de la réforme de l'IAE sur les ACI mais force est de constater qu'il n'est aujourd'hui pas possible de tous les énumérer car la réforme est en cours d'application. Cependant le passage du CUI au CDDI laisse apparaître de nombreux coûts supplémentaires puisque le CDDI met fin aux exonérations des contrats aidés et prend désormais en compte les effets de seuil. Il charge les employeurs de nouvelles taxes visibles dans les fiches de salaires, telles que la FNAL, le versement transport ou encore le 1% pour la formation. Comme la plupart de ces charges dépendent de la masse salariale de l'association, il n'est possible d'évaluer précisément les conséquences financières de la réforme pour l'ensemble des ACI d'Ile-de-France.

Les cinq structures rencontrées ont apporté un éclairage différent et complémentaire sur le contexte de la réforme de l'IAE et ses impacts économiques, financiers et humains.

De leurs discours, trois grands items sont ressortis directement liés à la question de la masse salariale

1- Contribution légale « unique » du 1% CDD pour la formation

La contribution à la formation des employeurs se décline sur deux tableaux. La première est liée à la **branche professionnelle** : les ACI doivent cotiser à hauteur de 1,35% de la MSB pour les moins de 20 salariés et 1,7% pour ceux de plus de 20 salariés – cette augmentation est effective dès la première année. La seconde est le **1% de la masse salariale brut pour le CDD**. Cette dernière pose des questions quant à sa légitimité auprès des ACI puisque le 1% CDD a été originellement prévue pour lutter contre la précarité alors que c'est la mission même des ACI.

Le 1 % que tu évoques est le 1 % légal et non pas le 1 % CDD qui se rajoute et pour ce qui est du conventionnel, il y a 0.6 % de plus qui se rajoute au 1 % légal soit 1.6 % plus 0.1 % pour le paritarisme et non pas la formation.

La contribution légale est de 1 % avec le tableau que tu mets en dessous et à cela se rajoute le 1 % CDD, c'est 2 choses différentes.

2- Instance de Représentation du Personnel – IRP – dès juillet 2015

Evaluer le coût des IRP aujourd'hui est prématuré puisque **le calcul des effectifs n'est réalisable que sur un minimum de 12 mois** (consécutifs ou non). Depuis que les salariés contractualisent en CDDI, ils sont intégrés dans l'effectif global de la structure impactant directement les obligations de l'employeur sur les effets de seuils. Un suivi au plus près des ressources humaines sera nécessaire puisque le nombre d'ETP varie au rythme des entrées et sorties permanentes de salariés en parcours. **En matière d'IRP, les conséquences des effets de seuil se mesureront à partir du mois de juillet 2015.**

Les grosses structures anticipent ces évolutions en réorganisant leurs missions en interne. L'une d'elle a fait évoluer **un poste sur une mission spécifique aux ressources humaines**. Il répond aux attentes juridiques de la représentation du personnel mais aussi des demandes de formations.

Bien que consciente des impacts financiers, les petites et moyennes structures ont peu ou pas évalué les coûts supplémentaires liés aux effets de seuil. Alors que certaines informent leurs salariés, d'autres organisent déjà le premier tour des élections et constate l'absence de syndicat.

3- De nouvelles obligations financières

La mise en place du CDDI entraîne d'autres charges liées au **changement de régime général** : la contribution au financement des organisations syndicales, les cotisations vieillesse, la retraite complémentaire et bien d'autres. Outre les réévaluations à la hausse de plusieurs d'entre elles, d'autres charges augmentent avec les effets de seuil sans délai, à l'exception du FNAL, versement transport, et de l'Agefiph qui laissent un délai de 3 ans avant d'augmenter leur taux ou d'ouvrir leur demande de contribution.

En dépassant le seuil des 10 ETP, **les petites associations doivent payer les cotisations patronales mensuellement et non plus trimestriellement**. Les conséquences en termes de trésorerie ne sont pas négligeables.

Pour faire face à la situation, les structures anticipent et envisagent déjà :

- Le développement de leur activité économique voire du modèle économique
- Des informations collectives sur le droit du travail et le rôle des IRP en interne
- De nouvelles stratégies de recrutement dans l'équipe permanente et en insertion
- Des marchés complémentaires pour faire face aux coûts supplémentaires

En plus des difficultés directes, d'autres contraintes s'imposent sur les employeurs.

- **Les financements complémentaires des ACI**

En plus de la réforme de l'IAE, la question de la réforme de la formation professionnelle arrive vite laissant place à l'absence de visibilité des OPCA sur leurs prises en charge. Elle génère des incertitudes qui sont des freins au déploiement des missions des ACI.

Par ailleurs, les collectivités locales, autrefois très présentes, voient leurs budgets réduits et diminuent de pair leurs subventions. Les répercussions sur les ACI sont immédiates, le budget devient vite en déséquilibre et n'apporte pas de visibilité financière jusqu'à la fin de l'année 2015. Les bénéfices de la réforme ne se voient pas immédiatement. Pour certains, « c'est une mauvaise réforme ! ».

- **Mutuelle au 1er janvier 2016 et portabilité**

A partir du 1er janvier 2016, la mutuelle sera accessible à tous les salariés des ACI qui en font la demande à l'employeur. Les ACI n'en ayant pas encore en interne s'approprient déjà le sujet l'abordent en Conseil d'administration ou attendent les propositions du SYNESE pour préparer à sa mise en place.

La portabilité de la mutuelle permet au salarié de continuer à bénéficier de celle-ci sur une durée d'un an après leur contrat de travail. Elle sera applicable au CDDI, l'employeur devra donc prendre en charge la même part des cotisations mensuelles de la mutuelle sur ce délai pour tous leurs salaires.

Aussi, certains pourront faire valoir leurs droits pour le rattachement familial. Outre sa lourdeur administrative, elle pointerait d'autres limites.

A défaut d'une prise en compte du modèle économique des ACI et d'exonérations actuellement négociées par notre réseau national auprès de la DGEFP pour un allègement des charges des employeurs, des financements transitoires sont sollicités pour y faire face et maintenir le modèle économique des ACI. Après avoir énuméré les principales évolutions et charges qui incombent aux employeurs depuis le changement de contrat de travail des salariés en parcours d'insertion, CHANTIER école Ile-de-France a tenté d'évaluer deux coûts financiers directement liés à la réforme :

- **1% CDD pour la formation** pour les ACI en IDF : **772 742,16€** (5 946 salariés x 10.83€ x 12 mois)
Les associations rencontrées estiment à 10,83€ par CDDI par mois pour 26 heures hebdomadaires rémunérées au SMIC. En 2013, le SESE⁸ a recensé 5 946 personnes dans les ACI.
Il s'agit bien d'une conséquence directe de la réforme évaluable dès la première année 2015.
- **Coût annuel d'un Délégué du Personnel** : en partant de l'hypothèse que le salaire moyen d'un salarié permanent d'un ACI est de 2 000€ brut par mois, soit 13,13€ de l'heure, et que 10 heures minimum de délégation sont assurées mensuellement, nous estimons alors à :

- **1 575,60 €** : 13,13€ x 10 (heures de délégations par mois) x 12 (mois) pour 1 DP.

Pour les 189 ACI adhérents à CHANTIER école IDF (cf. p17), nous estimons à **249 732,60 €** minimum (1 575,60 x 160) le cumul du coût d'au moins un délégué du personnel non syndiqué dans un ACI.

Attention : ce coût n'intègre pas le temps passé en formation, en dialogue social, en CHSCT ou dans les comités d'entreprise lorsqu'il y en aura. La mise en place, la gestion et le suivi des représentants du personnel mobilise du temps dédié à la mission de Ressources Humaines.

A défaut d'embauches supplémentaires, la productivité du travail diminuera mécaniquement.

Il n'est pas possible d'apporter de chiffres stables du coût de la réforme IAE à cette époque de l'année en raison du calcul des effets de seuils réalisable à 12 mois, et des charges de l'employeur dépendantes de la masse salariale brut et des exonérations possibles. Alors que la réforme devait redonner de la vigueur sur la fonction employeur, de nouvelles taxes ne cessent d'apparaître. Ce sont autant de charges qui vont de pair avec les responsabilités qui l'incombent sans en percevoir le bénéfice. Le CDDI donne certes de la souplesse mais les contraintes financières sont importantes et difficilement évaluables. Ces difficultés ne sont pas que conjoncturelles mais aussi structurelles.

⁸ SESE : Service Etude, Statistiques et Evaluation

LEXIQUE

 **Fonds National d'Aide au Logement (FNAL)** est une cotisation sociale prélevée en fonction de l'effectif des entreprises ou associations dans le but de financer notamment l'aide personnalisée au logement (APL), l'allocation de logement social, la prime de déménagement, les dépenses de gestion.

A partir du 1er janvier 2015, la cotisation de base et contribution complémentaire fusionnent :

- en dessous de 20 salariés, l'employeur est redevable de la cotisation FNAL sur la part des rémunérations jusqu'au plafond de la Sécurité sociale. La contribution au FNAL au taux de 0,10% est calculée sur les salaires plafonnés.
- à partir de 20 salariés, la cotisation est due au taux de 0,50% sur l'ensemble des rémunérations.

L'assujettissement de l'entreprise au **FNAL** supplémentaire est déterminé en fonction de l'effectif de l'entreprise au 31 décembre de l'année précédente. Cet effectif est calculé chaque mois de l'année civile en fonction des salariés titulaires d'un contrat de travail le dernier jour de chaque mois. La moyenne de ces effectifs en décembre de l'année N donne l'assujettissement pour la totalité de l'année N+1.

Dans le cas particulier d'un début d'activité, l'effectif déclaré à la création de l'entreprise sera le chiffre de référence.

Toutefois, lorsque l'effectif atteint ou dépasse le seuil voire diminue à moins de 20 salariés, l'assujettissement peut subir une revalorisation à compter du 1er avril de l'année N+1.

Il existe une dispense de **FNAL** supplémentaire applicable pendant 3 ans si l'employeur atteint ou dépasse pour la première fois le seuil des 20 salariés. À compter de ce délai, la contribution complémentaire est due par l'employeur.

 **Versement de transport** pour le Syndicat des Transports d'Île-de-France (**STIF**) varie entre selon la commune d'appartenance. Cette **taxe** est acquittée par les entreprises et les organismes publics ou privés de plus de 9 salariés partir du 1er juillet 2013. Ainsi seront appliqués les taux suivants :

- 2,7 % pour la zone 1, Paris et les communes des Hauts-de-Seine ;
- 1,8 % pour les communes de l'unité urbaine de Paris non comprises dans la zone 1 ;
- 1,5 % pour les communes restantes de l'Essonne, de la Seine-et-Marne, du Val d'Oise et des Yvelines (zone 3).⁹

Au moment du passage de seuil, la structure a six ans pour intégrer cette taxe dans ses charges. Après trois ans d'exonération, à partir du 1er janvier de l'année à laquelle l'employeur est assujéti au versement transport, il doit acquitter la contribution en appliquant un abattement progressif : 75% la quatrième année, de 50% la cinquième et de 25% la sixième année. A compter de la 7ème année le versement transport est dû dans les conditions de droit commun.

Malgré plusieurs demandes, les SIAE n'en sont pas exonérées.

⁹ <http://www.journaldunet.com/management/pratique/vie-de-l-entreprise/4573/le-versement-transport.html>

 **Agefiph** – Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées – veille à l'intégration des personnes reconnues Travailleurs Handicapés (TH) au sein des entreprises. Ainsi, elle gère les contributions financières versées par les entreprises privées de vingt salariés et plus, soumises à l'obligation d'emploi de personnes handicapées. Depuis 2009, les entreprises de vingt salariés et plus n'ayant réalisé aucune action handicap, contribuent à hauteur de 1 500 fois le SMIC horaire. La loi oblige ainsi les entreprises privées et publiques de plus de vingt salariés à recruter 6 % de personnes handicapées. Ces entreprises doivent embaucher des personnes handicapées, réaliser des actions pour le handicap ou sous-traiter des établissements du secteur adapté ou protégé.

L'Agefiph permet aux structures, dépassant le seuil des 20 ETP pour la première fois, 3 ans d'exonération afin de mettre en place ses objectifs. Pour la plupart des SIAE, cette contribution sera applicable dès 2017.

A savoir : L'Agefiph ne verse pas ses aides consacrées à l'embauche de personnes reconnues « travailleurs handicapés » salariés en contrat aidés car il est considéré que ces contrats bénéficient déjà d'aides financières de l'Etat.

Le financement de la formation : double contribution

Contribution légale « unique » : 1% CDD

Chaque CDD appelle à la contribution du 1% des salaires bruts perçus y compris la prime de précarité. Il intègre le plan de formation, la professionnalisation, le CIF, le CPF et le FPSPP. Elle est payable chaque année au plus tard le 1er mars pour l'année précédente auprès de l'OPACIF (Organisme Paritaire Agréé au titre du CIF) dont l'entreprise relève.

Les associations rencontrées estiment ce montant entre 10,74€ et 10,83€ par CDDI par mois sous réserve du nombre d'heure travaillées hebdomadairement.

Cette contribution est une conséquence directe de la réforme, évaluable dès la première année de l'application de la réforme.

Contribution conventionnelle pour la branche professionnelle

Les Ateliers et Chantiers d'Insertion sont soumis à l'application de la convention collective de la branche professionnelle des ACI. Pour 2015, la branche a maintenu son taux de cotisation à :

- 1,35% de la MSB pour les associations de moins de 20 ETP
- 1,7% de la MSB pour les associations de plus de 20 ETP

Les associations contribuent donc deux fois pour la formation sans aucune assurance de voir leur fonds reversés pour leur formation, ni même sans certitude de bénéficier de ces fonds compte tenu de l'absence d'information précises des OPCA depuis la mise en place de la réforme de la formation professionnelle.

	- 10	De 10 à 49	De 50 à 299	+ 300
CPF		0.20%	0.20%	0.20%
PROFESSIONNALISATION	0.15 %	0.30 %	0.30%	0.40 %
CIF		0.15%	0.20%	0.20%
FPSPP		0.15 %	0.20%	0.20%
PLAN	0.40 %	0.20 %	0.10 %	0
CONTRIBUTION UNIQUE LEGALE	0.55%	1%	1%	1%

Instance de Représentation du Personnel (IRP)

Les coûts liés à la représentation du personnel doivent intégrer ceux des délégués du personnel, des comités d'entreprise, des comités d'Hygiène, de Santé des Conditions de Travail (CHSCT) qui dépendent chacun de la masse salariale, du nombre de salariés comptabilisés dans l'entreprise ou encore du fait de la syndicalisation ou non des personnes élues.

La prise en charge des coûts liés au nombre d'heures dédiées aux missions de représentation, de formation, ne sont pas prévues par les financeurs alors que le modèle économique des Ateliers et Chantiers d'Insertion n'a jusqu'à présent jamais intégré ces financements dans ses budgets.

Coûts estimés par Délégué du Personnel (DP) :

1 DP si 11 et 25 ETP = 10 heures

1 DP si plus de 50 ETP = 15 heures si la personne n'est pas syndiquée sinon 20 heures.

Nb salariés	Nb DP titulaires	Nb ACI concernés*	Coûts estimés
11 à 25	1	36	56 721,60 €
26 à 49	2	32	100 838,40€
50 et plus	3 et plus	13	92 172,60 € Minimum
Total			249 732,60 € Minimum

- Parmi nos adhérents

$56\,721,60\text{ €} = 13,13\text{ €/h/mois} \times 12\text{ mois} \times 10\text{h de délégation} \times 36\text{ ACI adhérents}$

REMERCIEMENTS

CHANTIER école remercie les associations ESPACES, HALAGE, Bleu Oxygène Développement, la Ressourcerie 2mains et CONFLUENCES d'avoir pris le temps de participer à cette enquête.

Merci aux administrateurs qui ont participé aux réflexions menées dans le cadre du groupe de travail dédié au suivi de la réforme de l'IAE.